

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI RSUD BANYUMAS

Oleh :

Desi Wulandari ^{*)}

Ugung Dwi Ario Wibowo ^{**)}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Alat pengumpul data yang digunakan berupa skala konflik peran ganda yang terdiri dari 45 aitem dan skala stres kerja yang terdiri dari 60 aitem, yang diuji cobakan terlebih dahulu kepada 60 perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui dari butir yang valid pada skala konflik peran ganda bergerak dari 0,271 sampai dengan 0,71 dengan reliabilitas sebesar 0,901, sedangkan butir yang valid pada skala stres kerja bergerak dari 0,323 sampai dengan 0,75 dengan reliabilitas sebesar 0,931. Subjek dalam penelitian ini yaitu 90 orang perawat wanita di RSUD Banyumas yang sudah menikah. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik korelasi Product Moment dari Pearson, dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami perawat wanita maka makin rendah pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.

Kata kunci : Konflik peran, Stres kerja, Perawat wanita

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relation between double role conflict and job stress of female nurses who are already married in RSUD Banyumas. Data collection tools that used are scale of double role conflict that is consists of 45 items and scale of job stress that is consist of 60 items, which are

^{*)} Alumni Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto

^{**)} Dosen Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto

tested first to 60 female nurses who are already married in RSUD Banyumas. The result of validity and reliability test can be known from the valid item in scale of double role conflict move from 0.271 to 0.71 with reliability of 0.901, whereas the valid item in scale of job stress move from 0.323 to 0.75 with reliability of 0.931. Subjects of this research are 90 female nurses of RSUD Banyumas who are already married. Data analysis is done by correlation statistic technique of Pearson's Product Moment, helped by SPSS 16.0 for Windows. From the data analysis of research obtained correlation value between role conflict and job stress of 0.650 with significance degree of 5% ($p < 0.05$). It showed that there is significant correlation between role conflict and job stress of female nurses who are already married in RSUD Banyumas. It means, the higher double role conflict, so the higher job stress experienced by female nurses. Vice versa, the lower double role conflict, so the lower job stress experienced by female nurses who are already married in RSUD Banyumas.

Keywords : Role Conflict, Job Stress, Female Nurses

PENDAHULUAN

Bidang pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit merupakan suatu organisasi yang tidak lepas dari dampak adanya era pasar bebas. Munculnya rumah sakit swasta serta pemodal dari dalam negeri maupun luar negeri mengubah rumah sakit menjadi suatu industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Agar tetap dapat bertahan dalam era pasar bebas ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sumber daya manusia bermuara dari kenyataan bahwa manusia (orang-orang) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Simamora, 2004). Meningkatnya jumlah rumah sakit menjadikan persaingan antar penyelenggara layanan kesehatan. Persaingan ini tidak hanya terkait dengan bangunan dan sarananya saja, melainkan juga terkait dengan kualifikasi SDM dari staf medis maupun staf non medis yang ada di dalamnya. Rumah sakit sebagai salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Baik buruknya kinerja rumah sakit dapat diukur dari kinerja staf medis dan staf non medis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Perawat merupakan salah satu dari staf non medis rumah sakit yang langsung berhubungan dengan pasien. Gibson dkk.(1996) menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres diantaranya seperti polisi, perawat, sekretaris, dan pekerja sosial. Profesi-profesi tersebut memiliki tingkat stres tinggi karena memiliki tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang besar. Stres kerja didefinisikan Robbins (1996) sebagai suatu keadaan dinamis

dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Gejala yang muncul dari stres kerja dapat dilihat dari perubahan baik secara fisiologis, psikologis dan sikap (Wijono, 2010). Perubahan fisiologis, ditandai adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Perubahan psikologis, ditandai adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersengal-sengal dan perubahan sikap, ditandai seperti munculnya keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai dan sebagainya. Stres kerja dapat bersumber dari faktor-faktor pekerjaan (faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu, stres peran/konflik peran, peluang partisipasi, tanggung jawab dan faktor-faktor organisasi), dan faktor diluar pekerjaan (perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, locus of control, kepribadian tipe A & B, harga diri, fleksibilitas/kaku dan kemampuan (Tosi dkk, dalam Wijono 2010).

RSUD Banyumas merupakan salah satu rumah sakit terbesar di kabupaten Banyumas dengan jumlah perawat wanita per 1 Maret 2013 sejumlah 243 orang dan 178 diantaranya sudah menikah serta memiliki anak. Hal ini perlu diperhatikan karena perawat yang sudah menikah akan memiliki peran dan tanggungjawab ganda yaitu sebagai bagian ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya. Hal yang dapat muncul dari kedua pergeseran peran ini yaitu konflik antar peran. Konflik peran ganda muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga atau sebaliknya (Greenhaus dan Beutell, dalam Laksmi 2012). Keenan dan Newton menyatakan bahwa stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi yang demikian akan mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja. Terkait persoalan stres kerja pada perawat, Ilmi (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik peran ganda memiliki kontribusi sebesar 37,4% sebagai pencetus stres kerja dari factor individu. Hasil penelitian Suswanti & Ayyubi (2008), juga menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 72,7% sedangkan 27,3% merupakan faktor lain. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 Desember 2012, dapat disimpulkan bahwa perawat wanita RSUD Banyumas yang sudah menikah memiliki kesulitan dalam membagi waktu untuk melaksanakan tugasnya sebagai ibu, merasa lelah dengan pekerjaan rumah, tidak dapat berkonsentrasi dengan baik ketika memiliki permasalahan dengan keluarga dan tidak memiliki semangat bekerja ketika tidak mampu menjalankan perannya sebagai ibu karena terhambat pekerjaannya. Kesulitan yang dirasa perawat wanita tersebut memunculkan perasaan khawatir, cemas, bingung, sukar berkonsentrasi, mudah marah, malas, pusing, cepat merasa lelah, tidak bersemangat kerja, tidak menunda pekerjaan. Konflik peran ganda

yang muncul pada perawat ini dapat memicu stres kerja yang akhirnya akan berimbas pada kinerja perawat yang buruk. Dampak lain yang bisa terjadi yaitu kualitas pelayanan kesehatan menjadi buruk dan mempengaruhi citra dari rumah sakit.

Berdasarkan paparan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.

METODE PENELITIAN.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konflik peran ganda sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat.

Adapun definisi operasional dari konflik peran ganda menggunakan pengkarakteristikan dari Greenhauss dan Beutell (1985) (dalam Laksmi, 2012). yang mengatakan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Sedangkan definisi operasional dari stres kerja dalam penelitian ini menggunakan pengkarakteristikan dari Beehr dan Newman (1978), stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang.

Sampel penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas yaitu sejumlah 90 orang.

Data diperoleh menggunakan skala konflik peran ganda dan skala stres kerja yang disusun oleh peneliti. Skala konflik peran ganda terdiri dari 40 aitem valid dan skala stres kerja terdiri dari 51 aitem valid.

Data hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis *Product Moment* dari Pearson dengan bantuan program *SPSS for Windows Release Versi 16.00*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207. Dari hasil uji hipotesis $p < 0,05$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,650 > 0,207$) maka hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat

**DESI WULANDARI & UGUNG DWI AW, Hubungan Antara Konflik Peran
Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah
Di RSUD Banyumas**

wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas, dan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,650 > 0,207$) maka ada hubungan yang kuat antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Hal ini berarti apabila konflik peran ganda semakin tinggi maka stres kerja pada perawat juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika konflik peran ganda semakin rendah maka stres kerja yang dialami oleh perawat juga akan semakin rendah.

Penelitian ini mengungkapkan tentang hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $r_{xy} = 0,650$ dan $P = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($r_{tabel} 0,207$). Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,650 > 0,207$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Jadi, semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialami perawat. Begitupula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah pula stres kerja yang dialami perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Almasitoh (2011), yang menunjukkna bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan social dengan stres kerja pada perawat. Hal ini berarti bahwa perawat yang memiliki konflik peran yang tinggi dan dukungan social yang rendah, maka tingkat stres kerja yang dialami perawat tinggi. Sedangkan perawat yang memiliki konflik peran ganda yang rendah dan dukungan social yang tinggi, maka tingkat stres kerja yang dialami perawat rendah (Almasitoh, 2011).

Sekalipun perawat memiliki jadwal jaga yang sudah ditentukan yaitu antara pagi, siang dan malam, tetapi kenyataannya yang sering terjadi di dalam dunia kerja banyak situasi yang membuat perawat tidak dapat menghindari tugas dan perannya, dan mengharuskan mereka untuk mengorbankan salah satu perannya untuk memenuhi peran yang lain. Profesionalitas yang dijunjung tinggi terkadang membuat perawat yang sudah menikah menomer duakan masalah keluarga dan lebih fokus pada pekerjaan mereka atau sebaliknya.

Dampak dari keadaan ini tidak secara langsung dapat terlihat, tetapi secara nyata keadaan tersebut mempengaruhi emosi perawat. Hal ini serupa dengan pernyataan Handoko (2011) yang menjelaskan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Ketegangan ini muncul ketika perawat merasakan kekawatiran, kesulitan dan masalah yang mereka hadapi terasa berat dan tidak dapat ditoleransi lagi. Anoraga (2009) juga menjelaskan bahwa stres tidak langsung memberikan akibat saat itu juga, walaupun banyak diantaranya yang segera memperlihatkan

manifestasinya tetapi ada pula yang bermanifestasi setelah beberapa hari, minggu bahkan bulan.

Munculnya perasaan kecewa, ketidakpuasan dalam bekerja, mudah marah, tidak bersemangat merupakan beberapa manifestasi dari stres kerja yang perawat wanita alami. Hal ini secara langsung mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Wijono (2010) menyatakan bahwa stres positif (eustress) dapat meningkatkan motivasi karyawan sedangkan stres negatif (distress) dapat menghancurkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,650 yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda dihubungkan dengan stres kerja sebesar 0,422. Angka tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini konflik peran ganda memberikan sumbangan efektif sebesar 42,2 % terhadap stres kerja, sedangkan 57,8 % merupakan sumbangan efektif dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tosi (dalam Wijono, 2010) menyebutkan faktor-faktor lain dari stres kerja yang dapat mempengaruhi individu diantaranya faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu, peluang partisipasi, tanggung jawab, faktor-faktor organisasi, perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, locus of control, kepribadian tipe A & B, harga diri, fleksibilitas/kaku dan kemampuan.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) juga mengungkapkan bahwa fokus perhatian dari stres kerja terdapat pada keadaan lingkungan sebagai pencetus stres. Lebih lanjut, individu akan menanggapi dan menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan sesuai dengan karakteristik yang dimiliki. Hal ini kemudian akan mengarahkan individu pada respon terhadap stres yang berbeda antara satu individu dengan individu lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 90 perawat, 2 perawat diantaranya atau sebesar 2,22% memiliki konflik peran ganda dengan kategori sangat tinggi, 19 perawat sebesar 21,11% memiliki kategori tinggi, 49 perawat sebesar 54,44% kategori sedang, 16 perawat sebesar 17,78% kategori rendah, dan 4 perawat sebesar 4,44% kategori sangat rendah. Hasil tersebut memberikan keterangan bahwa perawat di RSUD Banyumas memiliki konflik peran ganda yang sedang yaitu dengan jumlah 49 perawat berada pada kategori sedang, lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pada kategori lain.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Laksmi, 2012), konflik peran ganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja seseorang, sehingga waktu bersama keluarga menjadi kurang. Individu harus

menjalankan dua peran secara bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya.

Kim dan Ling (dalam Laksmi, 2012) menyebutkan bahwa sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami pekerja. Sikap negatif ini dapat berupa rasa malas dalam menjalankan pekerjaan, tidak maksimal dalam mengerjakan tugas, dan selalu mengeluh ketika mendapatkan tugas.

Parasuraman, Greenhauss, dan Granrose (dalam Almasitoh, 2011) dan Voydanoff (dalam Almasitoh, 2011), mengemukakan bahwa konflik peran ganda memiliki tiga dimensi, yaitu konflik yang disebabkan waktu (time-based conflict), yaitu ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi perannya yang lain. Konflik yang disebabkan oleh ketegangan (strain-based conflict), yaitu yang dialami ketika ketegangan-ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran mengganggu peran yang lain dan konflik yang disebabkan oleh perilaku (behaviour-based conflict), yaitu konflik yang disebabkan karena kesulitan perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 90 perawat, 4 perawat diantaranya atau sebesar 4,44% memiliki stres kerja dengan kategori sangat tinggi, 19 perawat sebesar 21,11% memiliki kategori tinggi, 48 perawat sebesar 53,33% kategori sedang, 13 perawat sebesar 14,44% kategori rendah, dan 6 perawat sebesar 6,67% kategori sangat rendah. Hasil tersebut memberikan keterangan bahwa perawat di RSUD Banyumas memiliki stres kerja yang sedang yaitu dengan jumlah 48 perawat berada pada kategori sedang, lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pada kategori lain.

Wijono (2010) menyebutkan tiga gejala stres yang masing-masing dapat dilihat dari perubahan baik secara fisiologis, psikologis dan sikap. Masing-masing perubahan dapat dilihat dari tanda-tanda perubahan fisiologis yang ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Perubahan psikologis, ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersengal-sengal, dan perubahan sikap, ditandai seperti munculnya keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai dan sebagainya.

Davis dan Newstrom (1985), menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Dari ketegangan yang muncul akibat konflik peran ganda yang dialami perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas ini, dapat memicu munculnya stres kerja dimana stres tersebut kemudian dapat mempengaruhi kinerja dan sikap dari perawat itu sendiri.

Dampak secara emosi terlihat ketika pelayanan terhadap pasien atau keluarga pasien tidak secara maksimal dan tidak ramah. Sikap perawat yang acuh dan terkesan hanya menyelesaikan tugas tanpa bersikap ramah terhadap pasien merupakan bentuk sikap acuh yang timbul dari stres kerja yang mereka alami. Sikap acuh tersebut berpengaruh pada pelaksanaan tugas yang tidak maksimal, malas, tertekan, dan tidak bersemangat. Sikap yang telah muncul sebagai manifestasi dari stres kerja tersebut telah mempengaruhi proses berpikir perawat dimana menjadi acuh atau cepat marah bukanlah suatu yang harus dihindari melainkan menjadi suatu sikap yang akan dimunculkan ketika stres kerja itu terjadi.

Sedangkan dari kondisi fisik perawat yang mengalami stres, cenderung tampak akan merasa tegang otot, pusing, lelah baik secara mental maupun fisik. Kondisi ini terjadi karena stresor yang mereka terima menimbulkan beberapa reaksi kimiawi di dalam tubuh dan mengakibatkan perubahan secara fisiologis (Anoraga, 2009). Selye (dalam Gibson, 1996) juga mengkonseptualisasikan tanggapan psikofisiologis terhadap stres, dimana reaksi pertahanan terhadap stres tersebut dibagi menjadi tiga fase yaitu reaksi sinyal, ketahanan dan kelelahan.

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu keadaan atau pertentangan dalam diri seseorang terkait dengan konflik peran yang diembannya. Pertentangan antar peran yang dimiliki oleh individu membuat hambatan dalam pemenuhan peran yang lainnya. Keadaan yang demikian apabila terus berlanjut dapat memicu munculnya stres kerja dan dapat menurunkan produktifitas serta kinerja dari perawat wanita.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *Product Moment* Pearson didapatkan korelasi sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi 5% ($0,650 > 0,207$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat menjadi saran dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perawat

Diharapkan bagi perawat wanita yang sudah menikah, setelah menyadari kondisi dirinya dan mengetahui peran ganda yang dijalannya dapat mengelola dan meminimalisir munculnya stres kerja. Stres kerja dapat berpengaruh buruk

terhadap kinerja dari perawat dan mempengaruhi kualitas pelayanan dari rumah sakit tempatnya bekerja.

2. Bagi pihak RSUD Banyumas

Diharapkan pihak RSUD Banyumas dapat memahami adanya berbagai gejala yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, salah satunya yaitu konflik peran ganda. Stres kerja dapat muncul dari faktor internal pekerjaan individu maupun faktor diluar pekerjaan individu. Masukan berupa informasi-informasi terkait gejala dan penyebab stres kerja dari penelitian ini, diharapkan bisa dimanfaatkan dengan baik oleh pihak RSUD Banyumas agar dapat melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan pemahaman dan pencegahan terhadap stres kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Melihat masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini sedikit dapat memberikan kontribusi pemahaman dan memberikan masukan bagi keilmuan Psikologi terkait konflik peran dan stres kerja pada perawat wanita. Dari keterbatasan dan kekurangan penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar lebih menfokuskan pada faktor stres kerja yang lain seperti faktor pekerjaan individu (peluang partisipasi, tanggung jawab faktor-faktor organisasi) dan faktor diluar pekerjaan individu (perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, locus of control, kepribadian tipe A & B, harga diri, fleksibilitas/kaku dan kemampuan).

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U.H. (2011). Stress Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Social Pada Perawat. *PSIKOISLAMKA, Jurnal psikologi islami (JPI) Vol.8 No.01 tahun 2011:hal 68-82*. Didownload pada tanggal 4 Desember 2012 pukul 17.00 WIB
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job Stress, Employee Healt and Organization Effectiveness: A facet Analisis Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*. 31.665-669
- Davis, K & Newstrom, J.W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (1996). *Organisasi*. Jilid kesatu. Jakarta: Binarupa Aksara

- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Ilmi, B., Nurul, T.R., & Sahetapy, P. (2002). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja & Identifikasi Manajemen Stress Yang Digunakan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Adm. Kebijaksanaan Kesehatan Vol.1 No.03, September 2003: hal 126-133*. Didownload pada tanggal 5 Desember 2012 pukul 05.00 WIB
- Laksmi, N.A.P & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi Vol.1 No. 02., Juni 2012*. Didownload pada tanggal 5 Desember 2012 pukul 05.00 WIB
- Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)*. Jilid dua. Jakarta Prehallindo.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suswati, E. & Ayyubi, I.A.A. (2008). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Gajayana. Vol.5 No.02, November 2008 Hal.119-128*. Didownload pada tanggal 6 Desember 2012 pukul 15.00 WIB.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.